

# POLÍTICAS DE IGUALDAD PARA LAS MUJERES EN LA ESPAÑA DEMOCRÁTICA: LA REGULACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO<sup>1</sup>

Celia Valiente  
Universidad Autónoma de Madrid

## Introducción

Las investigaciones sobre políticas de igualdad de género<sup>2</sup> en diversos países occidentales han destacado el papel fundamental desempeñado, en ocasiones, por las organizaciones feministas (Boneparth, 1980; Elman, 1994; Mazur, 1994). Algunas de éstas se han constituido con el propósito, entre otros, de demandar a las autoridades la formulación de tales políticas públicas, controlar que efectivamente se ponían en práctica, y/o intentar impedir que, en períodos de gobierno menos proclives a la intervención estatal en materia de equidad, no fueran desmantelados los programas establecidos en épocas anteriores.

En las páginas siguientes argumento que en España las políticas de igualdad de la Administración central han sido promovidas, no por el movimiento de mujeres, sino sobre todo desde el feminismo de Estado. Este término nombra al conjunto de instituciones cuyo principal cometido reside en impulsar medidas y acciones que aumentan el grado de equidad entre los géneros, instituciones que se han fundado y consolidado en la mayor parte de los países occidentales desde los años setenta (Stetson y Mazur, 1995). Otros vocablos empleados para referirse al fenómeno son los de «feminismo oficial» o «institucional», conociéndose con

---

<sup>1</sup> Desearía agradecer a Belén Baireiro, Ana Rico, Angel J. Sánchez y Carlos Valiente sus inestimables comentarios a versiones anteriores de este trabajo. Mención especial merecen, además, la atención y ayuda que me prestaron las personas a quienes entrevisté para su redacción.

<sup>2</sup> La literatura de ciencias sociales habla de «géneros» en vez de «sexos» al denominar a los hombres y/o a las mujeres en su conjunto, por entender que la palabra «sexos» hace referencia principalmente a las diferencias físicas entre unos y otras, mientras que el vocablo «géneros» alude sobre todo a las diferencias de origen social, educativo, cultural y económico que entre ambos existen, y que, según dicha literatura, son las fundamentales (y no las de origen biológico).

el nombre de «feministas de Estado» o «femócratas» a las personas que trabajan en tales «instituciones feministas» u «organismos de igualdad». El principal de ellos en la Administración central en España es el Instituto de la Mujer.

En el caso español, la influencia de las feministas de Estado ha sido notable en las fases iniciales del proceso político, esto es, tanto en el momento en que se decide qué situaciones sociales constituyen problemas merecedores de ser atajados con políticas públicas, como cuando éstas se formulan. Especialmente activas han sido las femócratas en la promoción de medidas de equidad que, aun favoreciendo a ciertos sectores de la población, no incentivan la aparición de grupos que se identifiquen como «perdedores» (soportadores de sus costes). Las feministas oficiales, sin embargo, apenas han participado en la puesta en práctica o ejecución de programas de igualdad, que ha sido frecuentemente laxa e incompleta.

La primera sección de este artículo recoge un análisis sobre las causas y las implicaciones de la preeminencia en España del feminismo oficial como impulsor de políticas de igualdad. En la segunda, examino la reglamentación del hostigamiento sexual en el trabajo; en ella justifico la elección del caso de estudio, explico cómo en los años ochenta el hostigamiento sexual en el ámbito laboral llegó a concebirse por algunos actores políticos y sociales como un problema cuya extensión y gravedad justificaba la intervención del Estado en la materia, describo el proceso político que finalizó con su regulación y analizo su puesta en práctica.

Si bien esta investigación se circunscribe a un único país, la experiencia española se analiza en comparación con la de otros, elegidos por existir acerca de ellos literatura secundaria que contiene referencias sobre el acoso sexual y/o sobre su regulación. Estos países (y las investigaciones que de ellos tratan) son: Bélgica (Keymolen, 1992); Canadá (Burke y McKeen, 1992); Francia (Mazur, 1993; Stetson, 1987); el Reino Unido (Collison y Collison, 1992; Stockdale, 1991) y Suecia (Elman, 1994). Especial atención se presta a Estados Unidos (Bingham, 1994; Bularzik, 1978; Elman, 1994; Fitzgerald, 1993; Gutek y Dunwood, 1987; Kaplan, 1991; Mackinnon, 1979; Stetson, 1991; Stockdale, 1991), por ser pionero en la adopción de medidas contra el hostigamiento sexual en el trabajo. La mayor parte de las fuentes aquí utilizadas son bibliografía secundaria, legislación, debates parlamentarios, prensa, documentos publicados e inéditos del Instituto de la Mujer, de organizaciones sindicales y empresariales e instituciones comunitarias, además de entrevistas en profundidad (listadas al final del texto) realizadas a feministas de Estado, líderes sindicales, empresariales y políticos, activistas en el movimiento de mujeres y juristas expertas en casos de acoso sexual y de discriminación laboral por razón de género.

## 1. El feminismo de Estado como promotor de políticas de igualdad en España

En su estudio sobre el movimiento feminista en Estados Unidos y Gran Bretaña desde los años sesenta hasta 1982 Joyce Gelb (1987) argumenta que (i) el tipo de organización, (ii) los objetivos perseguidos y (iii) los logros alcanzados por los grupos feministas han estado influidos, en parte, por ciertas características del sistema político de cada país. Éste es menos sensible a la presión de los grupos de interés en España que en otros lugares. Además, los partidos políticos ocupan una posición más central en el proceso político que en otros países, por ejemplo, que en Estados Unidos. Por último, existen aquí partidos de izquierdas de gran peso con los que se han aliado históricamente numerosas feministas en Europa occidental (Katzenstein, 1987:6), aunque estas asociaciones hayan sido concertadas albergando frecuentemente ambas partes considerables dudas, ambivalencias y recelos mutuos.

(i) En cuanto al tipo de organización de las asociaciones de mujeres<sup>3</sup>, cabe afirmar que, en España, las establecidas como grupos de presión independientes de partidos políticos y sindicatos tienen, en términos comparativos, considerablemente menos (o casi ninguna) capacidad de influencia sobre las autoridades. En este contexto, muchas feministas han encontrado en las últimas décadas incentivos para organizarse no ya como movimiento autónomo sino en grupos encuadrados en (o próximos a) partidos políticos de izquierdas y sindicatos<sup>4</sup>.

(ii) Respecto a los objetivos perseguidos por los grupos de mujeres, es preciso recordar que los partidos políticos y los sindicatos son organizaciones que participan (o aspiran a participar) en el proceso de toma de decisiones políticas y/o en la negociación colectiva. Sus militantes feministas y los miembros de las organizaciones de mujeres próximos a ellos intentan, pues, influir a través de estos partidos y sindicatos en el ejercicio del poder, a fin de que las decisiones políticas den respuesta a los problemas que las mujeres tienen planteados en la sociedad contemporánea. De hecho, en la España post-autoritaria, con la excepción de algunas agrupaciones asociadas a la izquierda extraparlamentaria, las acciones de las organizaciones de mujeres han estado orientadas, en cierta medida, a la consecución de reformas legislativas y de políticas de igualdad, por entender que éstas pueden

---

<sup>3</sup> Los párrafos referentes al movimiento feminista en España están basados en el análisis de fuentes secundarias (Astelarra, 1992; Durán y Gallego, 1986; Folguera, 1988; Scanlon, 1990; Threlfall, 1985) y en entrevistas en profundidad a sus militantes realizadas para otras investigaciones (Valiente, 1994; 1995a; 1995b; en prensa).

<sup>4</sup> No obstante lo anterior, durante los últimos veinte años también se han fundado en España organizaciones feministas relativamente autónomas de partidos políticos y sindicatos.

mejorar las condiciones de vida de la población femenina o de ciertos sectores de la misma. Con este propósito, han realizado labores de presión dentro de tales partidos y sindicatos.

Este interés por intervenir en la esfera política es característico de las secciones de mujeres incluidas en (o cercanas a) sindicatos y partidos pero no tanto de la mayoría de los grupos autónomos. En ellos, sus integrantes realizan frecuentemente actividades orientadas al interior de sus asociaciones (y no volcadas a la influencia directa en el mundo político), tales como la reflexión y el análisis de las causas de la subordinación de las mujeres, o diversas actuaciones encaminadas a que sus participantes tomen conciencia de sus posibilidades y habilidades, o a que forjen entre ellas relaciones de cooperación, ayuda y apoyo (y no de competición).

Es importante entender que tanto las secciones feministas de partidos y sindicatos como los grupos autónomos pueden realizar los dos tipos de actividades descritas en los párrafos precedentes. Sin embargo, por estar incluidas en partidos políticos y sindicatos, sus secciones de mujeres se vuelcan más en intentar ejercer influencia en la arena política que las asociaciones autónomas.

(iii) En lo referente a los logros alcanzados por el movimiento feminista, su conexión con las características del sistema político es menos directa y notablemente más compleja en el caso español. Fruto de la alianza de un sector del feminismo con un partido socialdemócrata, el Partido Socialista Obrero Español (PSOE), ha sido, desde la primera mitad de la década de los años ochenta, el establecimiento y consolidación del feminismo de Estado. El Instituto de la Mujer (IM) fue creado en 1983, un año después de la victoria electoral del PSOE en las elecciones generales y aproximadamente diez años más tarde que la fundación de instituciones feministas en otros países occidentales. Pese al relativo retraso de su constitución, el IM es a mediados de los años noventa un organismo de igualdad comparable, en términos de presupuesto, personal e influencia política, a los existentes en el mundo occidental (Mazur y Stetson, 1995:286; Valiente, 1994:2). Es más, cabe afirmar que numerosas políticas de igualdad han sido impulsadas por el IM. Éste ha obtenido cierto éxito como establecedor de la agenda política<sup>5</sup> (*agenda-setter*) de otras instituciones, al haber conseguido implicarlas en la formulación de medidas igualitarias. Si el IM no hubiera existido, probablemente muchas de ellas no se hubieran formulado, o se hubieran diseñado con posterioridad al momento en que fueron establecidas (Valiente, 1994:21-28).

Sin embargo, la puesta en marcha de políticas de igualdad como respuesta al impulso (sobre todo, aunque no exclusivamente) del feminismo

---

<sup>5</sup> La agenda política es, según John W. Kingdom (1984:3), «la lista de asuntos o problemas a los cuales los políticos (...) prestan atención en un momento dado.»

estatal no ha estado, en España, exenta de limitaciones; son dos, en mi opinión, las más importantes.

En primer lugar, el grado de influencia de las feministas de Estado en el proceso de toma de decisiones políticas depende, en buena medida, de cómo se definan las políticas en cuestión. Utilizando la distinción de Theodore Lowi (1964) entre políticas distributivas, reguladoras y redistributivas, Joyce Outshoorn (1994:9-11) afirma que en los Países Bajos las *femócratas* han encontrado numerosos obstáculos al intentar impulsar políticas *reguladoras*, esto es, las que «reglamentan comportamientos que disminuyen o aumentan el número de opciones de individuos o grupos enteros, y donde es evidente desde un principio quiénes pierden y quiénes ganan». Un ejemplo de política reguladora sería el establecimiento de normas relativas a la custodia de hijos menores tras la separación o el divorcio de sus progenitores. Las feministas de Estado han sido más exitosas en la promoción de medidas *distributivas*, «un tipo de programas que [aunque] beneficia a grupos específicos (...) engendra poca oposición, ya que los costes para otras personas sólo son fácilmente perceptibles con el paso del tiempo». Una medida de este tipo serían las subvenciones a asociaciones de mujeres, que existen no sólo en los Países Bajos sino también en España (Valiente, 1995b:232-233) o en Francia (Mazur, 1994:30)<sup>6</sup>. En este artículo argumento que la proposición, formulada por Joyce Outshoorn para el caso neerlandés, también es válida para el español. En este último, numerosas demandas reguladoras han estado ausentes desde un principio, o han terminado desapareciendo, o han sido finalmente sustituidas por otras de carácter distributivo en la lista de reivindicaciones planteadas por las feministas de Estado (como quizá no hubiera sucedido en el caso de organizaciones feministas autónomas).

En segundo lugar, la participación de las *femócratas* españolas en la ejecución de las políticas de igualdad ha sido, en general, mínima<sup>7</sup>. Pocos recursos y personal se han empleado dentro de las instituciones feministas en tal cometido, o en intentar implicar en la puesta en práctica de los programas de equidad a otros actores (Valiente, 1994:26-28), por ejemplo, en el área laboral, a organizaciones empresariales y sindicales. La ejecución de las medidas igualitarias en España recae, en general, en actores sociales o en instituciones cuyo personal muestra escaso interés en que tal puesta en práctica se lleve a cabo rigurosamente, al no constituir ésta una de las prioridades de las instituciones en las que trabajan. Las políticas de igualdad se

---

<sup>6</sup> En cuanto al proceso de toma de decisiones políticas *redistributivas*, están en él involucradas organizaciones (empresariales y sindicales) que representan o aspiran representar intereses de clase, por lo que generalmente es posible identificar sólo dos partes en conflicto (Lowi, 1964:707-709). En este área, las feministas de Estado han permanecido notoriamente ausentes (Outshoorn, 1994:9-14).

<sup>7</sup> Ello parece haber sucedido también en otros Estados, por ejemplo, los Países Bajos (Outshoorn, 1995:179) o Australia (Sawer, 1990:xvi).

caracterizan, pues, por un déficit de ejecución. Es más, resultan ser no pocas veces acciones simbólicas, esto es, programas que no resuelven los problemas que pretendían atajar, debido a que con ellos no se ha conseguido generar una movilización significativa de recursos materiales y de esfuerzos humanos ni en el Estado ni en la sociedad (Mazur, 1994:1-2).

En síntesis, ciertas características del sistema político español han influido en el modo de organización de un número no desdeñable de feministas, al favorecer no tanto el establecimiento de asociaciones autónomas cuanto de grupos próximos a (o integrados en) partidos políticos y sindicatos. Esta cercanía o pertenencia ha incentivado que las feministas concentraran parte de sus esfuerzos en tratar de intervenir en el proceso de toma de decisiones políticas, a fin de contribuir a mejorar las condiciones de vida de las mujeres. Por otra parte, desde mediados de los años ochenta, el feminismo oficial ha sido el principal impulsor de políticas de igualdad, lo que ha implicado ciertos éxitos pero también ciertos déficits. En cuanto a los logros, las feministas de Estado han conseguido ejercer influencia en las primeras fases del proceso político (aquéllas en las que se definen los problemas y se elaboran políticas públicas para intentar solucionarlos), persuadiendo a otras instituciones para que formularan medidas de igualdad, frecuentemente de carácter distributivo. Sin embargo, las femócratas no han alcanzado tales éxitos cuando se trataba de hacer avanzar reivindicaciones de carácter regulador. Además, apenas han participado en la fase de ejecución de las medidas, la cual, en muchos casos, ha sido reducida. En la siguiente sección ilustro las proposiciones generales presentadas en estas páginas con el estudio de un caso: la regulación del acoso sexual en el trabajo.

## **2. La regulación del acoso sexual en el trabajo en España**

### *2.1. La elección del caso de estudio*

Según explico a continuación, dos razones han justificado la elección del acoso sexual como caso de estudio: el tratarse de una política de igualdad real y la extensión del fenómeno (así como la gravedad que reviste en algunas ocasiones).

En primer lugar, a finales del siglo XX, los países con regímenes democráticos incluyen en sus ordenamientos jurídicos el principio de igualdad de hombres y mujeres ante la ley, igualdad también llamada legal, formal, jurídica o de derecho. En España, el artículo (art.) 14 de la Constitución recoge tal principio, añadiendo además la prohibición expresa de discriminación por razón de sexo, reiterada en el art. 35.1 para el ámbito laboral.

La equiparación de hombres y mujeres ante la ley es una condición muy importante y necesaria, pero en absoluto suficiente, para la consecución de mayores cotas de igualdad sustantiva entre los géneros. De hecho,

en todos los países occidentales continúan existiendo enormes diferencias entre ellos en el ámbito laboral. Así, el conjunto de las mujeres se caracteriza, en comparación con el conjunto de los hombres, por acceder en menor proporción al empleo retribuido, percibir salarios más bajos, trabajar a tiempo parcial con mayor frecuencia, alcanzar menos posiciones directivas y de responsabilidad, emplearse en un número menor de ocupaciones, engrosar con una más alta probabilidad las filas del desempleo y ser víctima de acoso sexual en muchas más ocasiones.

Para paliar, en alguna medida, estas y otras diferencias (reales, que no legales), diversos gobiernos han puesto en práctica políticas de igualdad de hecho, esto es, programas formulados con el objetivo de alcanzar resultados igualitarios. Ello contrasta con el establecimiento de la equidad ante la ley, con la que se pretende instaurar una situación igualitaria de partida entre hombres y mujeres, a fin de suprimir las disparidades de resultados que no se deban al esfuerzo y mérito personales. Un ejemplo de política de equiparación de hecho sería la búsqueda de soluciones a problemas que afectan con mayor frecuencia (aunque no exclusivamente) a las mujeres, y cuyo origen no reside en una discriminación legal: el caso del acoso sexual en el trabajo.

Es importante destacar que, si bien la igualdad legal entre trabajadores y trabajadoras constituye un requisito mínimo para todo régimen democrático a finales del siglo XX, no es éste el caso de las políticas de equiparación de hecho. Precisamente por ello es interesante su estudio, ya que su formulación y puesta en práctica no es obligada, sino voluntaria, y refleja las posibilidades y los obstáculos para las reivindicaciones igualitarias en cada país y en cada momento político.

En segundo lugar, el estudio de la regulación del acoso sexual es importante por la ya mencionada extensión del fenómeno y su gravedad en algunos casos. Aún hoy no existen cifras exactas o suficientemente aproximadas acerca de cuántas personas lo padecen o han padecido en un país determinado, ya que la mayoría de estos incidentes nunca se denuncia. Por otra parte, las investigaciones al respecto han utilizado distintas definiciones del acoso sexual y han seleccionado con diferentes criterios las muestras de la población estudiada, por lo que, además de por otros motivos, sus resultados no son comparables, ni con otros estudios realizados en el mismo país, ni con los llevados a cabo en otros casos nacionales. No obstante, sí sabemos ya que el acoso sexual es un fenómeno muy común, y que una abrumadora mayoría (aunque no la totalidad) de quienes lo padecen son mujeres (Gutek y Dunwoody, 1987:255; Stockdale, 1991:54)<sup>8</sup>. En Estados Unidos posiblemente una

---

<sup>8</sup> Por ello, a partir de ahora, me referiré a las personas afectadas por el acoso sexual utilizando el femenino.

de cada dos trabajadoras es víctima de este tipo de conductas a lo largo de su vida laboral (Fitzgerald, 1993:1071; Husbands, 1993:112; Stockdale, 1991:54). Algunas investigaciones en países miembros de la Unión Europea arrojan porcentajes similares, si no superiores (Carter, 1992:433).

También están ya documentados los efectos que el acoso sexual puede tener sobre sus víctimas, entre otros, «ansiedad, depresiones, dolores de cabeza, alteraciones en el sueño, desórdenes gastrointestinales, pérdidas (o ganancias) de peso, náuseas,» etc. (Fitzgerald, 1993:1072). En el caso de intentar resistir el hostigamiento, muchas mujeres son penalizadas en sus empleos, por ejemplo, no siendo consideradas para un ascenso o para recibir formación, siendo rechazadas por sus compañeros de trabajo o finalmente despedidas (Burke y McKeen, 1992:29; Husbands, 1993:112). Las investigaciones desvelaron, además, que las amenazas para la salud física y mental de las afectadas no constituyen meramente problemas personales de las mismas, desde el momento en que se traducen en una notable reducción del rendimiento laboral, altas tasas de absentismo o el abandono de sus empleos. De este modo, el acoso sexual genera costes elevados para los empleadores (algunas veces inicialmente ocultos) en términos de disminución de la productividad (Burke y McKeen, 1992:28-29; Gutek y Dunwoody, 1987:257-259; Kaplan, 1991:53; Stockdale, 1991:59-60).

Es importante resaltar que tanto el descubrimiento de los numerosos efectos negativos que el acoso produce sobre las víctimas como la comprobación de la gran extensión del fenómeno revelaron que las mujeres eran, en una alta proporción, las víctimas de comportamientos sexuales en el ámbito laboral. Se puso así seriamente en entredicho el estereotipo bastante extendido en todos los países occidentales según el cual muchas mujeres se valen de estrategias sexuales (la seducción, entre otras) para obtener beneficios laborales que no merecen, encontrándose los hombres en situación de inferioridad, al no disponer de semejantes «armas de mujer» con las que adquirir ventajas en el trabajo (Gutek y Dunwoody, 1987:251).

## *2.2. La definición del problema del acoso sexual*

Para que se establezca una política pública es necesario que una situación social sea concebida por las élites gubernamentales como un problema cuya gravedad requiera una intervención de las autoridades (Dery, 1984). Esta fase de «definición del problema» es particularmente importante en el caso del acoso sexual, ya que los comportamientos descritos por tal término han existido siempre en los ámbitos del mercado laboral en los



cuales han participado las mujeres (Kaplan, 1991:50; Stockdale, 1991:53)<sup>9</sup>.

Cabe tener presente que hasta finales de los años ochenta no existió en España mención específica alguna al acoso sexual en las principales leyes laborales, ni estaba tipificado como delito autónomo en el Código Penal. En esta situación, su persecución resultaba, en principio, más difícil que cuando, como posteriormente ha sucedido, existe en el ordenamiento jurídico un «nombre» que designa una situación no tolerada legalmente. Según describo a continuación, la tarea de definir este tipo de comportamientos como un problema al que los poderes públicos debían dar una solución fue acometida a mediados de los años ochenta principalmente por feministas de Estado y líderes sindicales feministas, de modo parcialmente independiente (sin mantener frecuentes contactos entre ellas) e inspiradas sobre todo en ejemplos internacionales. Ello contrasta con lo sucedido en Estados Unidos, donde fueron principalmente las militantes en grupos de mujeres y las académicas feministas quienes definieron el problema del hostigamiento sexual (Bingham, 1994:3; Elman, 1994; Stetson, 1991:222).

Respecto a las líderes sindicales feministas, a mediados de los años ochenta ya existía un Departamento de la Mujer en Unión General de Trabajadores (UGT) y una Secretaría Confederal de la Mujer en Comisiones Obreras (CCOO). La responsable de aquél, Carmen Muriana, acudía periódicamente a las reuniones de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), cuyo comité femenino venía discutiendo el fenómeno del acoso sexual y, una vez consciente de su extensión y gravedad, había editado en 1986 una guía para los representantes sindicales acerca de qué hacer ante este tipo de situaciones (CIOSL, 1986).

Es necesario entender que la existencia de esta y otras iniciativas internacionales sirvió a las líderes sindicales feministas en España no sólo como fuente de inspiración a la hora de definir problemas y elaborar actuaciones para atajarlos, sino también como legitimación de sus aspiraciones ante la mayor parte de los sindicalistas (hombres, pero también mujeres). Éstos permanecían, en general, incrédulos ante el argumento de que el hostigamiento sexual no sólo era un fenómeno muy extendido sino que, en algunos casos, revestía notoria gravedad. En consecuencia, se mostraban reticentes a dedicar esfuerzos para hacer avanzar la demanda de su regulación, concentrados como estaban en las dos preocupaciones principales de los sindicatos en la

---

<sup>9</sup> Han quedado recogidos distintos testimonios históricos, por ejemplo, el de Rose Cohen, una niña inmigrante en Estados Unidos. A la edad de doce años, en su primer trabajo en una fábrica de prendas de vestir, aprendió su primera frase en inglés «*Keep your hands off please*» («Por favor, quite sus manos de encima»), pronunciada por una trabajadora que se protegía a sí misma con una aguja de los intentos de su jefe por abusar de ella (Cohen, 1918:851, citado en Bularzik, 1978:35). En Bélgica, las encuestas sobre las condiciones materiales y morales del trabajo realizadas en 1843 y en 1886 ya documentaban el fenómeno del hostigamiento sexual (Keymolen, 1992).

España post-autoritaria: aumento de salarios y seguridad en el empleo (Pérez Díaz y Rodríguez, 1994:15). No obstante lo anterior, algunos sindicalistas eran potencialmente receptivos ante propuestas dirigidas a ampliar la lista de reivindicaciones más allá de las dos mencionadas, con el fin de adaptarse a las prácticas de las organizaciones sindicales de países más desarrollados económicamente que España y con una dilatada tradición democrática.

Cabe destacar que la documentación sobre la mujer elaborada por la CIOSL se editaba también en castellano además de en otros idiomas. Las líderes sindicales españolas contaban así con material de apoyo inteligible para el conjunto de los afiliados y dirigentes a la hora de presionar dentro del sindicato para que éste tomara en consideración el hostigamiento sexual. A la espera de su reglamentación por parte de las élites políticas, e inspirándose en la guía editada por la CIOSL, el Departamento de la Mujer de UGT publicó la *Guía sindical frente al acoso sexual*, que proporcionaba información e instrucciones a los sindicalistas españoles sobre cómo proceder con tales casos (UGT-Departamento de la Mujer, 1987?).

Otra iniciativa sindical importante fue la elaboración de estudios sobre la magnitud del fenómeno del hostigamiento sexual y las dificultades para perseguir tales conductas en España. Esta fase de investigación es necesaria para que los partidarios del establecimiento de políticas públicas en materias como la que nos ocupa consigan avanzar sus propuestas, frente a los detractores de su regulación (Husbands, 1993:110). Éstos pueden aducir, y de hecho han aducido en todos los países, que tales comportamientos son minoritarios, por lo que no es necesaria una legislación especial, o que las disposiciones legislativas de carácter general ya existentes son suficientemente válidas para perseguir tales conductas.

En esta situación, el Departamento de la Mujer de la Unión Regional de UGT de Madrid encargó un estudio sobre el acoso sexual que en el municipio de Madrid padecía una muestra no representativa de azafatas, periodistas, administrativas y trabajadoras en el sector de hostelería y en fábricas de los sectores del Metal y de Química. La investigación se realizó en 1987, año en que se dieron a conocer sus resultados, publicándose aquella en 1988 (Calle Fuentes, González Romero y Núñez Triguero, 1988) con un prólogo de Nicolás Redondo, Secretario General de UGT, con el que se pretendía indicar que, si bien la preocupación por conocer y paliar el fenómeno del hostigamiento sexual provenía del Departamento de la Mujer, era compartida por el conjunto del sindicato.

El estudio patrocinado por UGT, que tuvo cierta repercusión en algunos medios de comunicación<sup>10</sup>, mostraba que, en los tres meses anteriores a la

---

<sup>10</sup> Véase, por ejemplo, *El País* 27 julio 1987:39; 30 julio 1987:8; 12 agosto 1987:9. Un análisis diario de dicho periódico realizado desde 1985 hasta julio de 1995 para la redacción de este trabajo revela que fue desde la aparición de estas referencias a la investigación encargada por UGT cuando *El*

realización de las entrevistas, el 84% de las trabajadoras encuestadas había soportado hostigamiento sexual leve, producido, según la investigación, cuando algún hombre en la empresa había silbado a la trabajadora «de forma insinuante», le había «dirigido en algún momento comentarios, conversaciones sexuales y/o chistes picantes no deseados» o ésta «había sido piropeada de forma no deseada dentro de su horario laboral». El 55% de las entrevistadas manifestaba haber sido la receptora de miradas, muecas o gestos de contenido sexual, todos ellos indeseados. El 27% había recibido llamadas telefónicas o cartas con contenido sexual provenientes de algún miembro de su empresa, o bien proposiciones (siempre sin su deseo) de salir a cenar, ir de copas o participar en fiestas «con intenciones eróticas». Un 27% de las trabajadoras había sido rozada intencionadamente, pellizcada, tocada o acorralada sin su consentimiento. Por último, un 4% reconocía «haber sido presionada por algún varón de su centro de trabajo para mantener contactos íntimos».

El estudio mostraba, además, que las reacciones más frecuentes de las víctimas consistían en el rechazo («clara oposición ante el acosador»), seguida de la indiferencia (que implicaba «ignorar la conducta de acoso conscientemente», albergando en muchos casos la esperanza de que cesara) (Calle Fuentes, González Romero y Núñez Triguero, 1988:57-58, 127, 173). Los hallazgos de esta y otras investigaciones posteriores confirmaban los resultados de estudios realizados con anterioridad en otros países mencionados en párrafos precedentes. Se puso así de manifiesto que España no era distinta a otros Estados occidentales, donde el hostigamiento sexual constituía un fenómeno omnipresente en el ámbito laboral.

Las primeras iniciativas de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO en materia de acoso sexual consistieron en acciones informativas dirigidas a la población femenina trabajadora (antes de que dicho hostigamiento estuviese explícitamente regulado por la legislación laboral). Así, editó el folleto *Contra el acoso sexual en el centro de trabajo ¡denúncialo!* (Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, 1988?), en el que explicaba qué era el hostigamiento sexual y aconsejaba a las víctimas que lo denunciaran; además, brindaba a éstas el asesoramiento y apoyo de las secretarías de la mujer de CCOO.

Por lo que se refiere al Instituto de la Mujer (IM), en él se empezó a tratar el asunto que nos ocupa después de que su directora, Carlota Bustelo, asistiera a distintas reuniones internacionales en que se había discutido esta cuestión<sup>11</sup>. Las campañas de información también fueron las pri-

---

*País* comenzó a publicar, con periodicidad, noticias relativas al hostigamiento sexual en el ámbito laboral, prácticamente inexistentes en los años anteriores.

<sup>11</sup> Por ejemplo, Carlota Bustelo participó en las reuniones del Comité de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, donde se analizaron propuestas para establecer una Directiva referente al hostigamiento sexual.

meras actuaciones del IM al respecto. En 1984 financió la publicación de la *Guía de los Derechos de la Mujer*, en la que se hacía referencia a los «atropellos sexuales» y se recomendaba a las víctimas que no abandonaran sus empleos, buscaran testigos y denunciaran la situación (Ruano, 1984:77). Estos consejos se reiteraron en 1986 en el folleto informativo titulado *Mujer trabajadora: infórmate, participa, defiende tus derechos* (Instituto de la Mujer, 1986).

De otro lado, el IM encargó en 1987 una investigación sobre el acoso sexual en el puesto de trabajo al gabinete de estudios INNER en el que participaba la investigadora feminista Pilar Escario<sup>12</sup>. Estaba basada en entrevistas abiertas a una muestra no representativa de trabajadoras tanto del sector privado en Madrid, Barcelona, Sevilla y Valencia (hostelería, banca y seguros, textil y confección, comercio, industrias y oficinas) como del sector público (sanidad, telecomunicaciones y administración) y de dos industrias del sector sumergido (calzado y confección), así como en dos grupos de discusión en Madrid: uno con personal y directivos de empresas privadas y otro con abogadas y sindicalistas (INNER, 1987:7-8). Los hallazgos de este estudio eran de nuevo similares a los de los realizados en otros países occidentales. Además de corroborar la extensión del hostigamiento documentada por la investigación encargada por UGT, la de INNER puso de manifiesto que las víctimas apenas lo denunciaban, que cuando no accedían a los requerimientos del acosador sufrían represalias tales como la imposibilidad de ascender laboralmente, reprimendas constantes por haber cometido errores insignificantes o la asignación de los trabajos más desagradables (INNER, 1987:36-37). Finalizaba con unas recomendaciones: la regulación expresa del acoso sexual en el ordenamiento jurídico, la organización de extensas campañas de información y el establecimiento de servicios de asesoramiento y apoyo a las víctimas.

En resumen, en la segunda mitad de los años ochenta, y como consecuencia de los esfuerzos arriba mencionados, eran dos las cuestiones sobre las que había acuerdo entre la mayoría de las feministas de Estado y de las líderes de las secretarías y los departamentos de la mujer de los sindicatos: en primer lugar, que el acoso sexual estaba en España muy extendido, al igual que sucedía en otros países occidentales donde este fenómeno había sido investigado. Y en segundo lugar, que no existían mecanismos adecuados ni en el interior de las empresas ni en el ordenamiento jurídico de entonces para castigar dichas conductas (si sus víctimas se atrevían a denunciarlas).

---

<sup>12</sup> Resolución del Instituto de la Mujer de 26 de febrero.

### 2.3. La introducción del acoso sexual en la agenda política gubernamental

La Ley de fundación del IM y su reglamento<sup>13</sup> establecen que uno de sus objetivos principales consistía en actuar como promotor de políticas de igualdad de género que otras instituciones llevan a la práctica. En 1987 ya se había preparado en el IM el *Primer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1988-1990* (Instituto de la Mujer, 1990:1-101), formado por un conjunto de reformas legislativas y de políticas públicas que tendrían que poner en práctica trece ministerios durante tres años (de enero de 1988 hasta diciembre de 1990). La actuación 3.6.9., relativa al hostigamiento sexual, hacía referencia a los estudios europeos (evitando cuidadosamente cualquier mención a los norteamericanos) que demostraban cómo las mujeres estaban «expuestas a la presión y al acoso sexual en el trabajo por parte de sus colegas y superiores». Proponía la realización de investigaciones, a la vez que afirmaba que era «necesario no sólo arbitrar los canales de denuncia adecuados en el interior de las empresas, sino proceder a tipificar claramente este hecho como susceptible de sanción disciplinaria, tanto en la esfera privada como en la pública» (Instituto de la Mujer, 1990:76).

El Consejo de Ministros, en su reunión del 25 de septiembre de 1987, «tomó conocimiento» del Plan de Igualdad (Instituto de la Mujer, 1990:15), esto es, declaró públicamente que conocía su contenido y que, en general, estaba de acuerdo con la filosofía que lo inspiraba, pero que no se comprometía a poner en práctica todas y cada una de sus medidas. La regulación del acoso sexual no iba a ser entonces automática, sino que las partidarias de la misma habrían de presionar para que tal reglamentación saliera adelante. Esto fue lo que hicieron las feministas de Estado y algunas sindicalistas en el entorno del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Manuel Chaves González, avaladas, entre otros documentos, por el llamado «informe Rubenstein»<sup>14</sup>.

Si bien las femócratas y las líderes sindicales feministas coincidían en la necesidad de la regulación del hostigamiento sexual, no existía tal consenso (i) ni en cuanto a la definición del fenómeno (ii) ni acerca de cuál sería el procedimiento más adecuado para reglamentarlo.

(i) Por lo que se refiere a la definición del acoso sexual, ambas sostenían que para que una conducta pudiera ser calificada como tal era necesario que fuera de carácter sexual y, además, no deseada por sus receptoras.

<sup>13</sup> Ley 16/83 de 24 de octubre y Real Decreto 1.456/84 de 1 de agosto.

<sup>14</sup> En 1986 la Comisión Europea había encargado a un experto, Michael Rubenstein, un estudio pormenorizado sobre el hostigamiento sexual en el trabajo en todos los países comunitarios. La investigación se concluyó en octubre de 1987, con la valoración de que ningún país poseía una legislación satisfactoria al respecto (Rubenstein, 1987:25).

Sin embargo, a la hora de explicitar qué actos concretos podrían incluirse en la definición, multitud de opiniones se manifestaban. Algunas eran partidarias de calificar (y castigar) como hostigamiento sexual un amplio conjunto de acciones, desde las miradas lascivas hasta las agresiones verbales y los contactos físicos, si bien su sanción habría de variar en consonancia con la distinta gravedad de los casos<sup>15</sup>. El análisis de las fuentes escritas y de las entrevistas realizadas para la redacción de este artículo sugiere que esta opción, percibida como la existente entonces en la regulación de Estados Unidos, no era la mayoritaria en España, por ser considerada exagerada. Buena parte de las feministas del IM y de las sindicalistas preferían excluir de la definición conductas percibidas como menos graves (las miradas lascivas, por ejemplo).

Femócratas y líderes sindicales feministas coincidían también en que debían penalizarse los acosos sexuales perpetrados por los empresarios (o por los superiores a las víctimas en la jerarquía laboral) respecto de sus subordinadas, ya que aquéllos se aprovechaban de sus posiciones dentro de la empresa para avanzar peticiones sexuales indeseadas por las mujeres que trabajaban bajo su supervisión. No obstante, existía desacuerdo respecto a cómo tratar el hostigamiento sexual proveniente de compañeros de trabajo (e incluso de inferiores). Para algunas feministas de Estado y sindicalistas, las mujeres trabajadoras podían ser perfectamente capaces de atajar tales conductas, ya que no estaba en manos de los subordinados o de los compañeros de trabajo el destino laboral de las mismas. Tenían noticia de que la regulación de este tipo de acoso ya había tenido lugar en Estados Unidos, aunque consideraban tal reglamentación innecesaria, excesiva, en algunos casos contraproducente y propia de lo que percibían como «puritanismo anglosajón». Por el contrario, otras (probablemente las menos) opinaban que el hostigamiento sexual infringido entre compañeros (e incluso por inferiores) era acoso sexual de todos modos, aunque menos grave. Según ellas, se trataba de un comportamiento discriminatorio, por cuanto se perpetraba mayoritariamente contra las mujeres por el mero hecho de ser mujeres, de modo que también debía ser penalizado, si bien con menor rigor que en el caso de los superiores respecto de las subordinadas<sup>16</sup>.

(ii) La segunda cuestión que motivó dudas e indecisiones (no siempre explícitas entonces, pero sí con posterioridad) se refería al mejor modo de atajar el problema del acoso sexual, en concreto, a la dicotomía castigo/

---

<sup>15</sup> Esta definición amplia de acoso sexual fue la utilizada en el estudio encargado por el Departamento de la Mujer de la Unión Regional de UGT de Madrid comentado en páginas anteriores.

<sup>16</sup> Esta concepción del acoso sexual como una forma de discriminación por razón de género fue por primera vez formulada por la jurista Catharine A. Mackinnon (1979) perteneciente al movimiento feminista de Estados Unidos.

prevención. Sospechando que, aunque el ordenamiento jurídico recogiera explícitamente y penalizara tal hostigamiento, posiblemente pocas víctimas presentarían a corto plazo denuncias, algunas femócratas y sindicalistas propusieron que, idealmente, habría de ponerse el énfasis en la prevención de dichas conductas más que en el castigo a sus perpetradores. Dentro de cada empresa, por ejemplo, deberían establecerse políticas de información de los derechos de los trabajadores, entre ellos el de no ser acosados sexualmente en el ámbito laboral, y realizarse manifestaciones claras por parte de los empleadores acerca de que el hostigamiento no iba a permitirse en los lugares de trabajo.

Sin embargo, si la reglamentación del acoso sexual obliga a los empresarios a instituir dichas medidas en sus empresas, se trataría de una política reguladora, al ser posible desde un principio identificar claramente a los perdedores: los empleadores. El temor a que las políticas de igualdad de carácter regulador pudieran acarrear el efecto no deseado de hacer que las mujeres fuesen, a ojos de los empresarios, trabajadores menos atractivos que los hombres estuvo presente en la mente de algunas femócratas y sindicalistas. En consecuencia, concluyeron que iba a ser impracticable formular medidas de este tipo (que impusieran costes a los empresarios), especialmente en un mercado de trabajo como el español, caracterizado por altas tasas de desempleo. Por otra parte, debe añadirse que algunas sindicalistas feministas contemplaban con sospecha un crecimiento de lo que consideraban «prerrogativas empresariales», apoyando más bien la opción de que las acciones preventivas (voluntarias) se realizaran conjuntamente por empleadores y sindicalistas en la negociación colectiva.

Por último, existía disensión acerca de si para la regulación del acoso sexual sería pertinente la aprobación de una disposición legislativa que tratara este tema y ningún otro más, o si, por el contrario, dicha reglamentación tendría más posibilidades de salir adelante incluida en una reforma que también tratara otros asuntos relativos a la igualdad entre las mujeres y los hombres. Además, existían varias opciones acerca de la parcela del ordenamiento jurídico que había de modificarse. Puesto que se pretendía penalizar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, parecía razonable incluir tal reglamentación en el Derecho laboral. De otro lado, el acoso sexual puede entenderse también como una violación a la intimidad y dignidad de la persona o como un ataque a su libertad sexual, conductas contempladas en el actual Código Penal. Es decir, para regular el acoso sexual podía optarse por una reforma en el Derecho laboral, en el Penal o en ambos.

Buena parte de todos estos dilemas se resolvieron (o se sortearon), sin demasiadas reflexiones teóricas adicionales, con ocasión de la puesta en práctica del Primer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres. Este contenía, entre otras, las reivindicaciones de la ampliación de dos

semanas del descanso obligatorio por maternidad de las trabajadoras, así como la extensión de las excedencias voluntarias para el cuidado de los hijos pequeños. Dichas demandas requerían la modificación del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado. Eran medidas que iban a suponer costes extras para los empresarios y para el Estado, por lo que sus partidarias percibían que su aprobación no iba a ser nada fácil. En este contexto se estimó razonable incluir una reglamentación del acoso sexual no gravosa para los empleadores (ni para los sindicatos) en este paquete de medidas costosas, «aprovechando» la mencionada modificación de leyes que preparaba el Gobierno.

Es preciso destacar que, cuando femócratas y sindicalistas presionaron en los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de las Administraciones Públicas a fin de que se regulara el acoso sexual, los aspectos controvertidos de la reglamentación (aquellos que hubieran supuesto costes extras para los empleadores y los sindicatos), que en discusiones anteriores entre ellas hubieran podido plantearse, ya habían desaparecido. Tal vez por ello, y porque la regulación del hostigamiento sexual se negoció siempre junto a las citadas medidas costosas, muy contestadas por organizaciones empresariales y por el después denominado Partido Popular, fue incluida relativamente rápido y sin apenas despertar oposición en la agenda política gubernamental, para sorpresa de las mismas feministas de Estado y sindicalistas, poco acostumbradas a la pronta consecución de los objetivos de igualdad entre los géneros. Así, el 8 de marzo de 1988, día de la Mujer Trabajadora, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Manuel Chaves González, anunció en la Comisión de Política Social y Empleo del Congreso de los Diputados «que su departamento estudia[ba] fórmulas jurídicas para aplicar sanciones contra el acoso sexual a la mujer en el centro de trabajo» (*El País* 9 marzo 1988:53). El 10 de junio del mismo año se publicaba en el *Boletín Oficial de las Cortes Generales* un «Proyecto de ley por el que se ampliaba a dieciséis semanas el permiso por maternidad, y se establecían medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo», enviado por el Consejo de Ministros al Congreso de los Diputados, que contenía una prohibición explícita del acoso sexual en el ámbito de la empresa privada y de la Administración Pública.

#### *2.4. La formulación de la regulación del acoso sexual: la Ley 3/89 de 3 de marzo*

Del estudio del iter legislativo que recorrió el mencionado proyecto de ley se desprende que el Grupo de Coalición Popular se mostró como el principal opositor a la regulación del acoso sexual. La diputada Celia Villalobos Talero, perteneciente a este grupo parlamentario, argüía que tal



reglamentación era innecesaria, porque del hostigamiento sexual podrían ocuparse los empresarios y los trabajadores en la negociación colectiva, además de inservible, ya que el acoso sexual desaparecería cuando lo hicieran las actitudes sexistas de los ciudadanos españoles, y no cuando se aprobase una Ley al respecto. Otro diputado popular, Juan Carlos Aparicio Pérez, defendía que no era preciso tipificar de manera específica el acoso sexual, porque ya estaban prohibidos tales comportamientos por la legislación de carácter general<sup>17</sup>.

Los partidarios de la ley insistían en el «carácter pedagógico» que la misma podría tener, al enviar un mensaje claro a la sociedad de que el hostigamiento sexual no iba a ser tolerado. Dirigiéndose a la diputada popular Celia Villalobos Talero, el diputado del Grupo Socialista Francisco Arnau Navarro afirmaba (haciendo referencia al conjunto del proyecto, y no sólo a los epígrafes que regulaban el acoso sexual) lo siguiente:

«Ha de tener usted en cuenta algo que ya tiene declarado explícitamente la OCDE: la legislación antidiscriminatoria, señala la OCDE, sin ser suficiente –porque lo principal, y estoy con usted, es el cambio de actitudes, y éste se produce con lentitud–, es obviamente necesaria porque, por una parte, constata la desaprobación social hacia el comportamiento discriminatorio y, por otra, legitima la lucha de hombres y mujeres, fundamentalmente de mujeres (...) en pos de la igualdad.

Si nadie pone en duda la eficacia negativa que tuvieron normas absolutamente discriminatorias, como por ejemplo, el Fuero de Trabajo, que disponía que el Estado libertará a la mujer casada del taller y de la fábrica, norma absolutamente discriminatoria, usted tampoco debiera negar la eficacia positiva para cambiar actitudes, que es lo importante, repito, de normas antidiscriminatorias como la presente.» (*Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, Comisión de Política Social y de Empleo, III legislatura* 16 noviembre 1988:12812).

De otro lado, los partidarios de la regulación del hostigamiento sexual se amparaban en los ejemplos de iniciativas que se estaban poniendo en práctica en tal materia en otros países económicamente más prósperos que España y con regímenes democráticos anteriormente consolidados<sup>18</sup>.

Mientras el proyecto estaba siendo discutido en la Cámara Alta, los medios de comunicación proporcionaron amplia información sobre la llamada «sentencia de la minifalda». Dictada en la Audiencia Provincial de

---

<sup>17</sup> *Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, Comisión de Política Social y de Empleo, III legislatura* 16 noviembre 1988:12797-12817.

<sup>18</sup> Véanse, por ejemplo, las intervenciones de los diputados del Grupo Socialista Francisco Arnau Navarro y María Pilar Novoa Carcacia (*Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, Comisión de Política Social y de Empleo, III legislatura* 16 noviembre 1988:12812, 12814), o del propio Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Manuel Chaves González, en el Senado (*Diario de Sesiones del Senado* 22 febrero 1989:5103-5104).

Lérida, condenaba a un empresario con la pena de 40.000 pesetas de multa, por declarar probado que propuso a una empleada eventual «de 16 años de edad mantener relaciones íntimas bajo la promesa de prorrogarle el contrato, y que le puso las manos en las zonas pectoral y glútea». El ponente de la sentencia, el magistrado Rodrigo Pita, consideraba que los hechos constitúan un delito de abusos deshonestos no violentos, no obstante lo cual, añadía que la empleada «con su específico vestido [una minifalda], en cierta forma y acaso inocentemente, provocó este tipo de reacción en su empresario, que no pudo contenerse en su presencia» (*El País* 19 febrero 1989:27). En posteriores declaraciones a los medios de comunicación, el citado magistrado reiteraba la oportunidad de los razonamientos contenidos en la sentencia, señalando que el empresario no había podido resistir la tentación «porque eso [la agresión] ocurrió en verano y a lo mejor había comido demasiado». Insistía en que la trabajadora había provocado una «reacción biológica o psicológica» en su empleador, porque «todo depende de la minifalda. Es cuestión de centímetros y, claro, si tiene tan pocos centímetros y tanta economía de tejido, es más provocativa que una que tiene más ropa» (*El País* 22 febrero 1989:26). Esta sentencia, y la intensa polémica que generó, suministraron a los partidarios de la regulación del acoso sexual una prueba palmaria de las dificultades de su persecución en el ordenamiento jurídico de entonces<sup>19</sup>.

El resultado de los trabajos parlamentarios descritos fue la aprobación de la Ley 3/89 de 3 de marzo, de ampliación a dieciséis semanas del permiso por maternidad y establecimiento de medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, la cual incluye, sin apenas modificaciones, los epígrafes relativos al hostigamiento sexual propuestos por el Gobierno. Dicha Ley reformó el Estatuto de los Trabajadores, cuyo art. 4.2.e. afirma, desde entonces, que «en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho (...) al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual». Un párrafo similar fue también añadido al art. 63 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 7 de febrero de 1964. Ambos artículos contienen la principal prohibición expresa de acoso sexual en el ámbito laboral que existe en el ordenamiento jurídico español<sup>20</sup>. Como puede observarse, la definición del hostigamiento sexual

---

<sup>19</sup> Véase, por ejemplo, la intervención de la senadora Violeta E. Alejandre Ubeda, del Grupo Socialista, en la que lamentaba que «cuando se producen sentencias de acoso sexual, la interpretación que en algunos casos hacen magistrados y jueces deja mucho que desear» (*Diario de Sesiones del Senado* 22 febrero 1989:5106).

<sup>20</sup> En el momento de redactar este trabajo se estaba tramitando en el Parlamento la redacción de un nuevo Código Penal, que incluiría el delito de acoso sexual, como ya sucede en otros países, por ejemplo, en Francia (Mazur, 1993). Tal reforma no ha sido tenida aquí en cuenta por no haberse concluido.

se caracteriza por una alto grado de abstracción, el cual no ha sido reducido con posterioridad por normativa específica que aclarase exacta o aproximadamente qué comportamientos engloba dicho término y cuáles no. Esta vaguedad no es inevitable, a la vista de los términos más concretos en que se ha definido el fenómeno en otros países, por ejemplo, Estados Unidos<sup>21</sup>.

### *2.5. La puesta en práctica de la regulación del acoso sexual*

El estudio de la puesta en práctica de la regulación del acoso sexual presenta en España numerosas dificultades. Al tratarse la Ley 3/89 de una medida legislativa relativamente reciente, sus efectos a largo plazo aún no han aparecido. Además, la información y los datos acerca de su aplicación son, en general, escasos y dispersos<sup>22</sup>. Por ello, este epígrafe contiene una valoración provisional de cómo se ha venido aplicando la reglamentación del hostigamiento sexual, que necesariamente habrá de completarse con investigaciones posteriores.

Por el momento, la utilidad de la regulación ha sido muy reducida, si se tiene en cuenta que, según las fuentes escritas y la mayor parte de los entrevistados, el número de denuncias de acoso sexual en España es muy bajo (UGT-Departamento de la Mujer, 1994:11). Es preciso destacar que no es inevitable que ello suceda con posterioridad a la aprobación de la reglamentación contra el hostigamiento sexual en un país dado, como lo muestra una vez más el caso estadounidense, donde el número de denuncias ha aumentado en los últimos años (Elman, 1994).

Cabe entonces preguntarse por qué quienes sufren acoso sexual apenas han hecho uso de la Ley 3/89. Algunas feministas, femócratas y sindicalistas entrevistadas sospechan que muchas víctimas no conciben los avances sexuales no deseados que soportan de sus superiores, compañeros e incluso inferiores como ataques a su intimidad o a su libertad

---

<sup>21</sup> La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*Equal Opportunity Commission*) estableció en 1980 que:

«Las insinuaciones sexuales, los requerimientos de favores sexuales, y cualquier otra conducta no deseada (física o verbal) de naturaleza sexual constituyen acoso sexual cuando: (1) el sometimiento a dicha conducta es explícita o implícitamente una condición para el empleo de una persona; (2) el sometimiento o el rechazo a la mencionada conducta influye en las decisiones laborales relacionadas con esa persona; o (3) tal conducta tiene el efecto o la intención de interferir en el cumplimiento profesional de la persona o de crear un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo» (reproducido en Stetson, 1991:223).

<sup>22</sup> Esta escasez y dispersión de datos se debe, en parte, a que España carece de un organismo que recoja las denuncias de este tipo y supervise la puesta en marcha de la reglamentación. Estas instituciones sí existen en otros países; por ejemplo, tal es el caso, en Estados Unidos, de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo citada en la nota anterior.

sexual. Tampoco los perciben como comportamientos discriminatorios por razón de género, perpetrados contra ellas por el hecho de ser mujeres (si fueran hombres, la probabilidad de que los padecieran sería mínima), intolerables y que deben finalizar. Más bien piensan que se trata de «cosas de la vida», sumamente desagradables pero en cierto modo inevitables.

Si las afirmaciones anteriores fueran correctas, la prohibición legal del acoso sexual según la Ley 3/89 habría debido ser el primer eslabón de un amplio conjunto de actuaciones que tendrían que haberse puesto en práctica posteriormente, entre ellas campañas de información a las trabajadoras para que conozcan (y defiendan) sus derechos, además del establecimiento de servicios de asistencia jurídica y de apoyo a las víctimas. Poco se ha hecho al respecto desde las instituciones. Por su parte, el IM ha reeditado los folletos y textos informativos sobre los derechos de la mujer trabajadora mencionados anteriormente (Instituto de la Mujer, 1994; Ruano, 1990), además de publicar documentos de las Comunidades Europeas elaborados con posterioridad a la aprobación de la Ley 3/89 (Instituto de la Mujer, 1992). La Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO ha desempeñado un papel más destacado en este sentido, ya que ha editado en tres ocasiones el folleto *Acción sindical frente al acoso sexual* (Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, 1990; 1993; 1994), ha informado a algunas trabajadoras acerca de sus derechos y ha ofrecido sus servicios de asistencia jurídica a aquéllas que decidieran presentar una denuncia. De otro lado, el Departamento de la Mujer de UGT ha publicado en 1994 la *Guía sindical sobre acoso sexual en el trabajo*, dirigida a sus delegadas y delegados sindicales.

Los entrevistados han apuntado una segunda razón que explicaría en parte por qué el número de denuncias es bajo. Posiblemente algunas mujeres no recurren a la Ley mencionada porque no la necesitan para hacer valer sus derechos. El grado de autoafirmación femenina se ha ido elevando considerablemente en los últimos años en España. Fruto de ello sería el desarrollo de la autodefensa de las mujeres ante hostigamientos sexuales en el ámbito laboral. Algunas o muchas de éstas se mostrarían entonces capaces de expresar abiertamente su oposición a tales comportamientos y de conseguir en algunos casos que los acosadores cesasen en sus intentos.

El análisis del proceso político que condujo a la regulación del acoso sexual sugiere una tercera explicación de la escasez de denuncias presentadas. Quizá un número significativo de víctimas no se ha defendido recurriendo a la Ley porque ha encontrado que ésta no es la solución adecuada. Cuando una persona es acosada sexualmente en su trabajo, por lo general, no desea dar publicidad a lo acontecido ni alargar el período de tiempo que transcurre hasta que se alcanza una solución, sino que cese el

comportamiento del acosador y que su caso se resuelva lo más discreta y rápidamente posible (del Rey Guanter, 1993:256; Pérez del Río, Fernández López y del Rey Guanter, 1993:290). El recurso a la presentación de una denuncia ante las autoridades competentes y el inicio de un proceso legal pueden entonces parecer a muchas víctimas un camino tortuoso. Es posible que numerosas mujeres que han sido acosadas en España hubieran preferido que en sus empresas se hubiesen establecido políticas preventivas, con las que los empresarios (o los representantes de los trabajadores o ambos) hubieran intentado hacer disminuir el número de episodios de hostigamiento sexual. Probablemente hubieran deseado, además, que se hubiesen instituido en sus lugares de trabajo mecanismos internos para la resolución de estos conflictos, tales como el establecimiento de mediadores o de procedimientos de investigación y de sanción<sup>23</sup>.

Los programas internos en las empresas, bien en forma de actuaciones preventivas, bien de procedimientos de investigación y penalización, constituyen precisamente el tipo de política que no se formuló en España a finales de los años ochenta (ni posteriormente). Dichas medidas hubieran suscitado con toda probabilidad la viva oposición que no despertó la aprobación de los epígrafes relativos al acoso sexual de la Ley 3/89, por tratarse de políticas reguladoras con perdedores claros (quienes habrían de haber soportado costes adicionales sin percibir beneficios tangibles desde su punto de vista). Aquéllos hubieran sido, desde luego, los empresarios, por deber costear la instauración de los mecanismos internos mencionados. Perdedores también se hubieran considerado, posiblemente, los representantes sindicales, por tener que tomar parte activa en el establecimiento de los citados procedimientos internos para la prevención y el castigo de unas conductas hostigadoras que algunos de ellos denigran cuando son perpetradas por los empresarios, pero tal vez no con tanta intensidad cuando lo son por otros trabajadores.

Las acciones informativas y de instauración de servicios de asesoramiento jurídico posteriores a la aprobación de la Ley 3/89 mencionados en párrafos anteriores han sido emprendidos, única y exclusivamente, por los dos actores que definieron el problema del acoso sexual a mediados de los años ochenta y consiguieron incluir su regulación en la agenda política gubernamental: las feministas de Estado y de las confederaciones sindicales. Con la aprobación de la citada Ley no se ha conseguido, en general, implicar en la batalla librada contra el hostigamiento sexual a otros actores

---

<sup>23</sup> La existencia de preferencias por este tipo de soluciones ha sido documentada no sólo en España sino también en otros países, por ejemplo, en el Reino Unido (Stockdale, 1991:61). No obstante, cabe señalar que las estrategias internas de las empresas (especialmente las de carácter informal) no están exentas de insuficiencias y limitaciones a la hora de atajar el fenómeno del hostigamiento sexual (Collinson y Collinson, 1992).

sociales de la escena española, como empresarios y sindicatos (salvo sus secciones de mujeres). En lo que concierne a los empresarios, cabe caracterizar su posición ante el fenómeno que nos ocupa como una mezcla de desconocimiento e indiferencia (pero no de oposición). La mayoría de ellos opina que el acoso sexual, o no existe en sus empresas, o existe pero constituye un problema menor, cuya solución no merece ninguna inversión de recursos. Tampoco las organizaciones que los representan han incluido el hostigamiento sexual en la lista de sus preocupaciones<sup>24</sup>.

No resulta sorprendente la postura de los empresarios en España descrita en el párrafo anterior si se recuerda que, en realidad, la prohibición del hostigamiento sexual aprobada en 1989 a nada les obliga. Además, ninguna campaña informativa de importancia ha sido dirigida a los empleadores, intentando convencerles de que la comisión de atropellos sexuales en sus empresas les atañe por cuanto se traduce en una disminución en el rendimiento de los trabajadores que los padecen (de *sus* trabajadores), y/o enfatizando el hecho obvio de que son ellos quienes tienen el poder en sus compañías para decidir qué comportamientos no van a ser allí tolerados (Burke y McKeen, 1992:30). Por último, como se explica más adelante, en la negociación colectiva prácticamente nunca se han enfrentado a unos representantes de los trabajadores que definieran la lucha contra el acoso sexual como una de sus prioridades.

Una vez más, dicha actitud empresarial no es irremediable si se piensa en otros países en los que el acoso sexual se ha reglamentado (de modo regulador); en el caso de Estados Unidos, posiblemente por temor a perder juicios en los que en ocasiones se adjudican indemnizaciones millonarias a las víctimas y que mellan las finanzas y la imagen de las empresas (además de por otros motivos), un número no desdeñable de compañías ha establecido medidas informativas, políticas de prevención y mecanismos internos para la resolución de dichos conflictos (Elman, 1994).

En lo referente a las confederaciones sindicales en España, puede afirmarse que en 1995 la preocupación por combatir el acoso sexual es aún privativa de sus secciones de mujeres. La mayor parte de los representantes de los trabajadores actúa (al igual que los empresarios) como si el hostigamiento sexual fuera un problema inexistente en sus empresas (o sectores o ámbitos territoriales). En contadas ocasiones unos pocos líderes sindicales han condenado verbalmente de manera tajante el acoso sexual, cuando se ha tratado de hacer declaraciones de apoyo a las preocupaciones y reivindicaciones de los departamentos o secretarías de la mujer de su organización,

---

<sup>24</sup> Estas afirmaciones están basadas sobre todo en el análisis de las siguientes publicaciones periódicas: *Boletín de CEOE* (desde enero de 1993 *Noticias de CEOE*) y *El Empresario: Revista de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)*. He consultado los números publicados entre 1985 y julio/agosto de 1995, no habiendo encontrado ningún artículo sobre el acoso sexual.

asegurándose a la vez que tales afirmaciones no les suponían la realización de esfuerzos adicionales.

La combinación de indiferencia y declaraciones simbólicas por parte de los líderes y afiliados sindicales se ha traducido en el hecho de que una amplia mayoría de convenios colectivos no contiene ninguna referencia al hostigamiento sexual (Pérez del Río, Fernández López, del Rey Guanter, 1993:293; UGT-Departamento de la Mujer, 1994:38). Ello no sorprende si se tiene en cuenta que, cuando se prepara y negocia un convenio, la situación más habitual consiste en que los representantes sindicales ni siquiera mencionan el tema. Muy pocas veces, generalmente cuando alguna sindicalista feminista participa en el proceso, se incluye alguna referencia a tal hostigamiento, asegurándose el resto de los representantes sindicales que será una de las primeras reivindicaciones que se abandonen, a fin de obtener logros en otras materias (normalmente relacionadas con los salarios y la estabilidad en el empleo), consideradas prioritarias.

Por último, con la aprobación de la Ley 3/89 tampoco se ha conseguido movilizar recursos ni realizar esfuerzos en el propio Estado. El poder de persuasión de las feministas frente a la Administración Pública para que diera ejemplo y fuese particularmente activa en la prevención y el castigo del hostigamiento sexual ha sido muy limitado. Así, como se señaló en 1992 (*El País* 12 marzo:24), únicamente cuatro Ministerios (Industria y Energía, Economía y Hacienda, Agricultura, Pesca y Alimentación y Asuntos Sociales) mencionaban entonces el hostigamiento sexual en sus convenios.

En resumen, las víctimas de atropellos sexuales apenas los han denunciado tras la aprobación de la Ley 3/89. Además, en la lucha contra el acoso sexual siguen implicados los mismos actores sociales y políticos que a finales de los años ochenta (femócratas y sindicalistas feministas), pero ningún otro de importancia, tal como los empresarios, los sindicatos y la Administración Pública. En consecuencia, es posible concluir que el efecto más importante de la Ley ha sido, hasta el momento, principalmente simbólico.

### 3. Conclusión

En este artículo he utilizado el caso de la regulación del acoso sexual para investigar empíricamente las posibilidades y los obstáculos de algunas reivindicaciones de igualdad entre los hombres y las mujeres en el sistema político español. Éste es poco permeable a la influencia de grupos de interés; por otra parte, los partidos políticos desempeñan un papel crucial; además, existen partidos de izquierda a los que históricamente se han asociado algunos sectores del feminismo. Tal contexto ha brindado a muchas

feministas oportunidades para organizarse no ya en grupos autónomos sino en asociaciones próximas a (o incluidas en) partidos políticos y sindicatos y, desde los años ochenta, para trabajar en los organismos de igualdad, intentando impulsar políticas que, en su opinión, contribuyen a mejorar las condiciones en que viven las mujeres.

Numerosos programas de igualdad de género han sido instituidos en España a propuesta de las feministas de Estado. Éstas desempeñan frecuentemente un papel importante en las primeras fases del proceso político: las de definición de los problemas e inclusión de ciertas reivindicaciones en la agenda política gubernamental. Por lo que se refiere al acoso sexual, las femócratas y las feministas de las confederaciones sindicales, inspiradas en ejemplos internacionales, realizaron estudios para sacar a la luz el fenómeno en toda su extensión y gravedad y difundieron información entre algunas mujeres trabajadoras. Las feministas oficiales destacaron, además, por ser especialmente activas al demandar la regulación del acoso sexual, consiguiendo en 1987-1988 introducir tal petición en la lista de asuntos a los que el Gobierno prestaba atención.

Si bien las feministas de los organismos de igualdad han conseguido implicar a otras instituciones en la formulación de políticas de equiparación de género, han encontrado numerosos obstáculos al intentar que prosperaran reivindicaciones de carácter regulador. Éstas son medidas que generan considerable oposición por parte de algunos actores sociales y políticos, no porque beneficien a grupos específicos, sino debido a que es desde un principio posible identificar a los perjudicados por tales programas. De este modo, en el caso de la reglamentación del hostigamiento sexual, las experiencias internacionales en las que las femócratas basaron su argumentación cuando presionaron a las élites políticas fueron cuidadosamente seleccionadas, evitando el ejemplo norteamericano, por considerar inaplicables para el caso español sus facetas más controvertidas (o reguladoras). Éstas enfatizan la figura de los empleadores a la hora de poner en práctica políticas preventivas en las empresas, instaurar mecanismos internos de investigación y penalización y sufrir sanciones (en ocasiones millonarias) si episodios de tal naturaleza se producen en las compañías que dirigen. La propuesta que el Gobierno finalmente envió al Congreso de los Diputados, y que sin apenas modificaciones forma parte de la Ley 3/89, define el hostigamiento sexual en términos vagos y no contiene ningún aspecto regulador que en algún momento anterior había sido discutido por femócratas y sindicalistas.

La labor de las feministas de Estado termina normalmente en la fase de introducción de reivindicaciones en la agenda política. Apenas participan en la puesta en práctica de las medidas de igualdad dictadas por el Gobierno y/o aprobadas por el Parlamento, fundamentalmente por falta de personal, recursos materiales y competencias en este ámbito. Por las



mismas razones, escasamente supervisan la aplicación de dichos programas. De otro lado, su capacidad para implicar en la ejecución de las reglamentaciones a otros actores sociales y políticos es, en general, mínima.

En consecuencia, el área de políticas públicas de igualdad de género se caracteriza, en España, por un déficit de ejecución; muestra de ello es, en el caso del acoso sexual, el escaso número de denuncias presentadas. El hecho de que las víctimas no hayan recurrido a la Ley 3/89 para resolver su situación lleva a sospechar que no la han considerado una solución adecuada. Ello ha sido así porque las disposiciones legislativas que contienen preceptos del tipo «prohibido discriminar» o «prohibido acosar» necesitan, para ser eficaces, de un conjunto amplio de medidas de carácter informativo y preventivo y de apoyo a las víctimas (Villegas Vega, 1991:186-187), en general, ausentes en el caso español. De este modo, no puede concluirse que su regulación haya constituido un importante avance para quienes han padecido tales conductas, aunque sí tal vez un primer paso importante (si bien de momento simbólico) en el largo camino de convertir el ámbito laboral en un lugar más igualitario para hombres y mujeres.

## Entrevistas

BUSTELO, Carlota. Directora del Instituto de la Mujer (1983-1988). 27 junio 1995.

CAO, Berta. Miembro del Área de la Mujer de Izquierda Unida. 23 junio 1995.

FERNÁNDEZ, Esperanza. Jurista especialista en casos de discriminación laboral por razón de género. 23 junio 1995.

GARAIZÁBAL, Cristina. Miembro de la Comisión Anti-Agresiones. 14 junio 1995.

GARCÍA, Carmen. Técnica del Departamento de la Mujer de UGT. 14 junio 1995.

HEREDERO, Carmen. Responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación de Enseñanza de CCOO. 28 junio 1995.

JUÁREZ, Inmaculada. Secretaria General de Mujeres para la Democracia. 22 junio 1995.

MANZANO SANZ, Felipe. Miembro del Departamento de Relaciones Laborales de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales. 19 junio 1995.

MURIANA, Carmen. Responsable del Departamento Confederal de la Mujer de UGT (1983-1990). 20 junio 1995.

OREJA ARBURÚA, Marcelino. Secretario de organización de la Confederación Española de Asociaciones de Jóvenes Empresarios. 15 junio 1995.

PÉREZ INFANTE, José Ignacio. Director General de Empleo (1986-1990). 29 junio 1995.

PUJOL, Carmen. Jurista especialista en casos de discriminación laboral por razón de género. Presidenta de la Asociación de Mujeres Juristas Themis. 28 junio 1995.

VILCHES, María Jesús. Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO. 14 junio 1995.

VILLEGAS VEGA, Lucía. Responsable del Departamento de la Mujer de UGT (1990-1992). 3 julio 1995.

## Bibliografía

ASTELARRA, Judith (1992), «Women, Political Culture, and Empowerment in Spain», en BYSTYDZIENSKI, Jill M. (ed.): *Women Transforming Politics: Worldwide Strategies for Empowerment*. Bloomington e Indianápolis: Indiana University Press.

BINGHAM, Shereen G. (1994), «Introduction: Framing Sexual Harassment-Defining a Discursive Focus of Study», en BINGHAM, Shereen G. (ed.): *Conceptualizing Sexual Harassment as Discursive Practice*. Westport, Connecticut: Praeger.

- Boletín de CEOE/Noticias de CEOE*, 1985-julio/agosto 1995.
- BONEPARTH, Ellen (1980), «A Framework for Policy Analysis», en BONEPARTH, Ellen (ed.): *Women, Power and Policy*. Nueva York: Pergamon Press.
- BULARZIK, Mary (1978), «Sexual Harassment at the Workplace: Historical Notes». *Radical America*, núm. 12, pp. 25-43.
- BURKE, Ronald J., y MCKEEN, Carol A. (1992), «Social-Sexual Behaviours at Work: Experiences of Managerial and Professional Women». *Women in Management Review*, vol. 7, núm. 3, pp. 22-30.
- CALLE FUENTES, Mercedes, GONZÁLEZ ROMERO, Carmen, y NÚÑEZ TRIGUERO, Juan A. (1988), *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*. Madrid: Fundación Largo Caballero.
- CARTER, Victoria A. (1992), «Working on Dignity: EC Initiatives on Sexual Harassment in the Workplace». *Northwestern Journal of International Law and Business*, núm. 12, pp. 431-460.
- COHEN, Rose (1918), *Out of the Shadow*. Nueva York: George Dovan.
- COLLINSON, David L., y COLLINSON, Margaret (1992), «Mismanaging Sexual Harassment: Protecting the Perpetrator and Blaming the Victim». *Women in Management Review*, vol. 7, núm. 7, pp. 11-16.
- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) (1986), *Hostigamiento sexual en los lugares de trabajo: una guía sindical*. Bruselas: Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.
- DEL REY GUANTER, Salvador (1993), «Acoso sexual y relación laboral», *Relaciones laborales*, vol. 9, núm. 3, pp. 228-268.
- DERY, David (1984), *Problem Definition in Policy Analysis*. Lawrence, Kansas: University Press of Arkansas.
- Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, Comisión de Política Social y de Empleo, III legislatura*, 16 noviembre 1988.
- Diario de Sesiones del Senado*, 22 febrero 1989.
- DURÁN, María Angeles, y GALLEGÓ, María Teresa (1986), «The Women's Movement in Spain and the New Spanish Democracy» en DAHLERUP, Drude (ed.): *The New Women's Movement: Feminism and Political Power in Europe and the USA*. Londres: Sage.
- ELMAN, Amy R. (1994), «Feminism and Legislative Redress: Sexual Harassment in Sweden and the United States». (Trabajo no publicado).
- El Empresario: Revista de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)*, 1985-julio/agosto 1995.
- El País* (1985-julio 1995).
- FITZGERALD, Louise F. (1993), «Sexual Harassment: Violence Against Women in the Workplace». *American Psychologist*, vol. 48, núm. 10, pp. 1070-1076.

- FOLGUERA, Pilar (1988), «De la transición política a la democracia: la evolución del feminismo en España durante el período 1975-1988», en FOLGUERA, Pilar (ed.): *El feminismo en España: dos siglos de historia*. Madrid: Pablo Iglesias.
- GELB, Joyce (1987), «Social Movement "Success": A Comparative Analysis of Feminism in the United States and the United Kingdom», en KATZENSTEIN, Mary F. y MUELLER, Carol M. (eds.): *The Women's Movements of the United States and Western Europe: Consciousness, Political Opportunity, and Public Policy*. Philadelphia: Temple University Press.
- GUTEK, Barbara A. y DUNWOODY, Vera (1987), «Understanding Sex in the Workplace», en STROMBERG, Ann H.; LARWOOD, Laurie, y GUTEK, Barbara A. (eds.): *Women and Work: An Annual Review*, vol. 2. Newbury Park, California: Sage.
- HUSBANDS, Robert (1993), «Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual». *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 112, núm. 1, pp. 109-137.
- Instituto de la Mujer (1986), «Mujer trabajadora: infórmate, participa, defiende tus derechos» (folleto) [2.º edición, 1994].
- Instituto de la Mujer (1990), *Primer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1988-1990: evaluación*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Instituto de la Mujer (1992), *Código de conducta para combatir el acoso sexual*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- INNER (1987), *El acoso sexual en el puesto de trabajo*. (Trabajo no publicado).
- KAPLAN, Sally J. (1991), «Consequences of Sexual Harassment in the Workplace». *Affilia: Journal of Women and Social Work*, vol. 6, núm. 3, pp. 50-65.
- KATZENSTEIN, Mary F. (1987), «Comparing the Feminist Movement of the United States and Western Europe: An Overview», en KATZENSTEIN, Mary F. y MUELLER, Carol M. (eds.): *The Women's Movements of the United States and Western Europe: Consciousness, Political Opportunity, and Public Policy*. Philadelphia: Temple University Press.
- KEYMOLEN, Denise (1992), «Le harcèlement sexuel au travail dans la Belgique du XIXème siècle». *Chronique Féministe*, núm. 44, pp. 5-9.
- KINGDOM, John W. (1984), *Agendas, Alternatives, and Public Policies*. Glenview, Illinois, y Londres: Scott, Forest and Company.
- LOWI, Theodore (1964), «American Business, Public Policy, Case-Studies and Political Theory». *World Politics*, núm. 16, pp. 677-715.
- MACKINNON, Catharine A. (1979), *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven y Londres: Yale University Press.
- MAZUR, Amy G. (1993), «The Formation of Sexual Harassment Policy in France: Another Case of French Exceptionalism?» *French Politics and Society*, vol. 11, núm. 2, pp. 11-32.

- MAZUR, Amy G. (1994), «Making and Breaking Symbolic Reform: Equal Employment Policy for Women in France, Great Britain and the USA», Ponencia presentada en la sesión *Equality Policy - A Comparative European Perspective*, ECPR Joint Sessions of Workshops, Madrid, 17-22 abril.
- MAZUR, Amy G. y STETSON, Dorothy M. (1995), «Conclusion», en STETSON, Dorothy M. y MAZUR, Amy G. (eds.): *Comparative State Feminism*. Thousand Oaks, California: Sage.
- OUTSHOORN, Joyce (1994), «The Administrative Accommodation of the 'Feminist Question': State Feminism in the Netherlands», Ponencia presentada en la sesión *Equality Policy - A Comparative European Perspective*, ECPR Joint Sessions of Workshops, Madrid, 17-22 abril.
- OUTSHOORN, Joyce (1995), «Administrative Accommodation in the Netherlands: The Department for the Coordination of Equality Policy», en STETSON, Dorothy M. y MAZUR, Amy G. (eds.): *Comparative State Feminism*. Thousand Oaks, California: Sage.
- PÉREZ DÍAZ, Víctor y RODRÍGUEZ, Juan Carlos (1994), «Opciones inerciales: políticas de recursos humanos en España (1959-1993)», *Analistas Socio-Políticos Research Paper 2(a)*.
- PÉREZ DEL RÍO, María T., FERNÁNDEZ LÓPEZ, Fernanda, y DEL REY GUANTER, Salvador (1993), *Discriminación e igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- «Proyecto de ley por el que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad, y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo». *Boletín Oficial de las Cortes Generales: Congreso de los Diputados, III Legislatura*, 30 de junio de 1988, serie A: proyectos de ley, núm. 87-1.
- RUANO, Lucía (1984), *Guía de los derechos de la mujer*. Madrid: Instituto de la Mujer (2.ª edición: 1990).
- RUBENSTEIN, Michael (1987), *La dignité de la femme dans le monde du travail: rapport sur le problème du harcèlement sexuel dans les États membres des Communautés européennes*. Estudio realizado para la Comisión Europea.
- SAWER, Marian (1990), *Sisters in Suits: Women and Public Policy in Australia*. Sydney: Allen & Unwin.
- SCANLON, Geraldine M. (1990), «El movimiento feminista en España, 1900-1985: logros y dificultades», en ASTELLARRA, Judith (ed.): *Participación política de las mujeres*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (1988?), «Contra el acoso sexual en el centro de trabajo: ¡denúncialo!» (folleto).
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (1990), *Acción sindical frente al acoso sexual*. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO [2.ª edición, 1993, 3.ª edición 1994].

- STETSON, Dorothy M. (1987), *Women's Rights in France*. Nueva York: Greenwood Press.
- STETSON, Dorothy M. (1991), *Women's Rights in the U.S.A.: Policy Debates & Gender Roles*. Belmont, California: Wadsworth.
- STETSON, Dorothy M. y MAZUR, Amy G. (1995) (eds.), *Comparative State Feminism*. Thousand Oaks, California: Sage.
- STOCKDALE, Janet E. (1991), «Sexual Harassment at Work», en FIRTH-COZENS, Jenny y WEST, Michael A. (eds.): *Women and Work: Psychological and Organizational Perspectives*. Milton Keynes, Philadelphia: Open University Press.
- THRELFALL, Monica (1985), «The Women's Movement in Spain». *New Left Review*, núm. 151, pp. 44-73.
- UGT-Departamento de la Mujer (1994), *Guía sindical sobre acoso sexual en el trabajo*. Madrid: UGT-Departamento de la Mujer [1.ª edición, 1987].
- VALIENTE, Celia (1994), «El feminismo de Estado en España: el Instituto de la Mujer, 1983-1994», Instituto Juan March, Estudio/Working Paper 1994/58.
- VALIENTE, Celia (1995a), «Children First: Central Government Child Care Policies in Post-Authoritarian Spain (1975-1994)», en BRANNEN, Julia y O'BRIEN, Margaret (eds.): *Childhood and Parenthood: Proceedings of ISA Committee for Family Research Conference on Children and Families, 1994*. Londres: Institute of Education.
- VALIENTE, Celia (1995b) (en prensa), «Partial Achievements of Central State Public Policies Against Violence Against Women in Post-Authoritarian Spain (1975-1995): the Role of Street-Level Bureaucrats in the Implementation of Public Policies», en CORRIN, Chris (ed.): *Women in a Violent World: Feminist Analyses and Resistance Across Europe*, Edinburgo: Edinburg University Press.
- VALIENTE, Celia (1995c), «The Power of Persuasion: The *Instituto de la Mujer* in Spain», en STETSON, Dorothy M. y MAZUR, Amy G. (eds.): *Comparative State Feminism*. Thousand Oaks, California: Sage.
- VILLEGAS VEGA, Lucía (1991), «Bases para una acción positiva: una perspectiva sindical». *Revista de economía y sociología del trabajo*, núm. 13-14, pp. 182-189.

## NOTA SOBRE LOS AUTORES

**MANUEL AGUILAR HENDRICKSON, MIGUEL LAPARRA NAVARRO, MARIO GAVIRIA LABARTA.** Son sociólogos y profesores del Departamento de Sociología y Trabajo Social de la Universidad Pública de Navarra. Desde 1987, vienen trabajando juntos en diversos proyectos de investigación y acción en el campo de la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Entre 1987 y 1989 participaron en el 2.º Programa Europeo de Lucha contra la Pobreza. Desde 1990, han colaborado en la realización del Programa de Ingreso Madrileño de Integración en la Comunidad de Madrid y en investigaciones relacionadas con la exclusión social en Aragón. Han publicado conjuntamente varios trabajos relacionados con el mundo laboral, además de los cinco volúmenes preparatorios del Programa IMI para la Comunidad de Madrid y para FOESSA 1995.

**CARLOS GARCÍA SERRANO.** Doctor en Ciencias Económicas por la Universidad de Alcalá de Henares –donde inició su carrera profesional como profesor en la Facultad de Ciencias Económicas– se ha especializado con todo lo relacionado con el mundo laboral –empleo y desempleo– lo que le ha llevado a participar en varios proyectos de investigación y en varios congresos, ponencias y cursos, tanto a nivel nacional como internacional sobre este tema, además de publicar varios artículos en prensa especializada.

**LUIS GARRIDO MEDINA.** Profesor de Sociología en la Universidad Nacional de Educación a Distancia, es doctor en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense. Ostenta el cargo de director de la Fundación Investigaciones Económicas y Sociales Aplicadas (IESA), y colabora asiduamente con el Instituto de Estudios Sociales Avanzados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

**MIGUEL ÁNGEL MALO OCAÑA.** Es profesor colaborador en el Departamento de Fundamentos de Economía e Historia en la Universidad de Alcalá de Henares. Tras participar en varios proyectos de investigación sobre pobreza y empleo, se encuentra en estos momentos trabajando en su tesis doctoral.

**AMADEU MORA DURÁN.** Licenciado en trabajo social por la Universidad de Barcelona participa desde 1987 en programas europeos de lucha contra la pobreza. Entre 1990 y 1995 dirigió el proyecto «ONYAR EST» en el marco de POBREZA 3 de la Unión Europea. Ha realizado varias publicaciones en catalán, español y francés sobre la lucha contra la pobreza, la inserción económica y perspectivas de trabajo social. Ha dirigido seminarios transnacionales sobre evaluación e inserción económica y social de grupos desfavorecidos, pronunciando conferencias sobre estos temas en España y otros países europeos. Actualmente trabaja en el Ayuntamiento de Girona como jefe de servicios sociales.

**VÍCTOR RENES AYALA.** Licenciado en Sociología por la Universidad de Deusto, es responsable del Programa de Estudios y Documentación de Cáritas Española de la que fue secretario de la Comisión de Desarrollo Institucional. Miembro fundador de la Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España, ha sido co-director del V Informe FOESSA y participado en varias investigaciones sobre la pobreza en España. Ha publicado varios artículos y libros sobre el tema en el que se ha especializado.

**LUIS TOHARIA CORTÉS.** Catedrático de Fundamentos de Análisis Económico en la Universidad de Alcalá de Henares, es doctor de Economía por el Instituto Tecnológico de Massachusetts. Ha escrito ocho libros y más de 60 artículos y ponencias.

**CELIA VALIENTE FERNÁNDEZ.** Doctora en Sociología y licenciada en Geografía e Historia por la Universidad Autónoma de Madrid, donde es profesora asociada en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Ha presentado ponencias en varios congresos internacionales (Reino Unido, Suecia, Holanda, Irlanda y España) y publicado varios informes sobre feminismo. Asimismo, ha participado y participa en la actualidad en varios proyectos de investigación.